

Newsletter zur betrieblichen Altersvorsorge vom 05.01.2015

Tarifautonomiestärkungsgesetz: Mindestlohn und betriebliche Altersversorgung

Am 16.08.2014 ist das Gesetz zur Stärkung der Tarifautonomie (kurz: Tarifautonomiestärkungsgesetz) in Kraft getreten; Teil dessen ist in § 1 das Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns – Mindestlohngesetz (MiLoG). Hier ist in § 1 ab 01.01.2015 ein gesetzlich vorgeschriebener Mindestlohn von 8,50 EUR je Stunde geregelt. Lediglich in Branchen mit allgemeinverbindlichen Tarifverträgen sind bis Ende 2016 auch niedrigere Mindestlöhne möglich. Spätestens ab 2017 muss jedoch auch hier ein Mindestlohn von 8,50 EUR je Stunde gezahlt werden. Ausnahmen gibt es nur in engem Rahmen, z.B. bei Auszubildenden oder Praktikanten.

In der Praxis stellt sich mit Bezug auf die betriebliche Altersversorgung (bAV) die Frage, wie sich der Mindestlohn auf die bAV auswirkt.

Hier ist zwischen arbeitgeberfinanzierter bAV und Entgeltumwandlung zu unterscheiden..

Auswirkungen auf arbeitgeberfinanzierte bAV

Nach unserer Einschätzung kann eine arbeitgeberfinanzierte bAV nicht auf den Mindestlohn angerechnet werden. D.h. es dürfte nicht möglich sein, den gesetzlichen Mindestlohn zu unterschreiten und dafür eine arbeitgeberfinanzierte bAV zu gewähren. Dies schon allein deswegen, weil die gesetzliche Unverfallbarkeitsfrist bei arbeitgeberfinanzierter bAV 5 Jahre beträgt (und der Arbeitnehmer bei Dienstaustritt mindestens 25 Jahre alt sein muss, um eine unverfallbare Anwartschaft zu erwerben). Die Unverfallbarkeitsvoraussetzungen werden durchaus häufig nicht erfüllt, so dass der Arbeitnehmer im Endeffekt nicht in den Genuss der bAV kommen würde. Ebenso wenig ist es möglich, dass ein Arbeitgeber, der seine Arbeitnehmer bislang unterhalb des Mindestlohns entlohnt hat, mit Verweis auf eine bestehende arbeitgeberfinanzierte bAV davon Abstand nehmen kann, die Löhne auf den Mindestlohn anzuheben.

Auswirkungen auf Entgeltumwandlung

Bei Entgeltumwandlung steht der § 1a BetrAVG, der jedem in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversicherten Arbeitnehmer einen Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung in Höhe von 4% der BBG einräumt, neben § 3 MiLoG, der den Mindestlohn als unabdingbar festlegt:

„Vereinbarungen, die den Anspruch auf Mindestlohn unterschreiten oder seine Geltendmachung beschränken oder ausschließen, sind insoweit unwirksam. Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer kann auf den entstandenen Anspruch nach § 1 Absatz 1 nur durch gerichtlichen Vergleich verzichten; im Übrigen ist ein Verzicht ausgeschlossen. Die Verwirkung des Anspruchs ist ausgeschlossen.“

Zur Frage, wie sich die beiden Gesetzestexte zueinander verhalten, findet sich jedoch eine Regelung in der Gesetzesbegründung:

§ 3 „Satz 1 lässt eine Entgeltumwandlung nach dem Betriebsrentengesetz unberührt; sie bleibt weiterhin möglich. Vereinbarung nach § 1a des Betriebsrentengesetzes sind keine Vereinbarungen, die zu einer Unterschreitung oder Beschränkung des Mindestlohnanspruchs führen.“

Damit ist Entgeltumwandlung auch möglich, wenn das nach Entgeltumwandlung verbleibende Entgelt unter dem Mindestlohn liegt. Bestehende Verträge müssen also nicht im Zuge des Inkrafttretens des Gesetzes angepasst werden, und auch bei Neueinrichtungen von bAV kann Entgelt umgewandelt werden, wenn dadurch das Gehalt des Arbeitnehmers unter den Mindestlohn sinkt, sofern ihm das wirtschaftlich möglich ist.

Hierdurch wird deutlich, welche große Bedeutung der Gesetzgeber der bAV einräumt.

Für weitere Fragen stehen wir Ihnen jederzeit gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen
Jürgen Abstreiter

WIRTSCHAFTSBERATUNG
Jürgen Abstreiter

Tel: +49 (0)8142 58760
Fax: +49 (0)8142 57103
Mobil: +49 (0)171 4235081

Email: j.abstreiter@wbja.de
Internet: www.wbja.de